

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Mariann Laane

KVALIFIKATSIOONIGA JA KVALIFIKATSIOONITA KUTSEÕPETAJATE
LÄBIPÕLEMISE TASEMETE VÕRDLUS NING LÄBIPÕLEMISE ENNETAMISE
MEETODID

bakalaureusetöö

Juhendaja: nooremteadur Liina Adov

Tartu 2020

Resümee

Kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise tasemete võrdlus ning läbipõlemise ennetamise meetodid

Õpetajate tööd peetakse Eestis tähtsaks ning hindamatuks, kuid antud ametigrupp on rohkelt seotud ka stressi ning läbipõlemisega. Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, mil määral on kutseõpetajad kogenud läbipõlemist, millised on nende läbipõlemise ennetamise meetodid ning kuidas erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase. Uurimus teostati kvantitatiivse uurimismeetodiga ning andmekogumisinstrumentiks kasutati digitaalset ankeetküsitlust. Valimisse valiti sobitatud paaride meetodil 100 kutseõpetajat. Andmeid analüüsiti kasutades kirjeldavat statistikat ning mitteparameetrilist Mann – Whitney U-testi. Tulemustest selgus, et kutseõpetajad kogevad keskmisel määral läbipõlemist. Kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tasemeid võrreldes selgus, et statistiliselt oluline erinevus ilmes eneseteostuse faktoris, kus kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise tase oli kõrgem ning kutseõpetajate poolt enim nimetatud läbipõlemise ennetamise meetoditeks on puhkamine ja füüsiline tegevus.

Märksõnad: kutseõpetaja, stress, läbipõlemine, kvalifikatsioon, ennetamine

Abstract

Comparison of levels of burnout of qualified and unqualified vocational teachers and burnout preventative methods

The occupation of teaching is considered important and invaluable in Estonia, however this group of occupation is heavily associated with stress and burnout. The aim of this bachelor's thesis is to figure out to what extent have vocational teachers experienced burnout, what are their methods of preventing burnout and how the level of burnout differs for qualified and unqualified teachers. The study was conducted using the quantitative research method and a digital questionnaire was used as the data collection tool. 100 vocational teachers were chosen for the sample by the matched pairs method. Data was analyzed by using descriptive statistics and the non-parametric Mann - Whitney U test. The research showed that vocational teachers experience moderate burnout. Comparing the burnout levels of unqualified and qualified teachers, it was found that a statistically significant difference appeared in the self-fulfillment factor, where the burnout rate of unqualified vocational teachers was higher and the most frequently mentioned burnout prevention methods by vocational teachers were rest and physical activity.

Keywords: vocational teacher, stress, burnout, qualification, prevention

Running title: Burnout of qualified and unqualified vocational teachers

Sisukord

Sissejuhatus.....	5
1. Teoreetiline ülevaade	6
1.1 Läbipõlemise olemus.....	6
1.2 Läbipõlemise ennetamine.....	9
1.3 Õpetaja elukutse ja läbipõlemine	10
1.4 Õpetaja kompetentside seos tööga toimetulemisel.....	12
1.5 Uurimiseesmärk ja uurimisküsimused	14
2. Metoodika	14
2.1 Valimi kirjeldus.....	15
2.2 Mõõtevahend	15
2.2.1 Läbipõlemise küsimustik	16
2.2.2 Taustaküsimused	17
2.3 Protseduur.....	17
3. Tulemused.....	17
3.1 Kutseõpetajate läbipõlemise tase	18
3.2 Kutseõpetajate läbipõlemise tasemete võrdlus	19
3.3 Läbipõlemise ennetamise meetodid	20
4. Arutelu	20
Töö piirangud.....	22
Töö rakendatavus	22
Tänu sõnad	23
Autorsuse kinnitus	23
Kasutatud kirjandus	24
Lisa 1 Ankeetküsitlus	
Lisa 2 Kutse uuringus osalemiseks	

Sissejuhatus

Õpetajate töömahu intensiivsemaks muutumine peegeldab sotsiaalsed trendid ületöötamise suunal (Naylor, 2001). Selle tulemusena on õpetajate stress ja läbipõlemine üks haridusalaseid fookuseid (Kinman, 2011; Meyer, 2010; Naylor, 2001) ja muresid läbi sajandite. Viimastel aastatel on haridussüsteemi ulatuslikult kontrollitud ja kritiseeritud rahva, meedia ja valitsuse poolt. Olles silmitsi mitmekesiste ja ülerahvastatud klassiruumidega, paindumatu ja pidevalt muutuva õppekavaga, mittetoetavate vanemate, üksikõiksete õpilaste ja madalate palkadega, kogevad õpetajad murettekitaval tasemel frustratsiooni, stressi ja läbipõlemist (Meyer, 2010). Õpetajate stress ja läbipõlemine mõjub ka õppijate tulemustele negatiivselt. Ülekoormatud ja läbipõlenud õpetajatel kaob rahulolu oma tööga, nad on vähem sallivamad, vähem hoolivamad ning vähem kannatlikumad, mis omakorda põhjustab õpetajate lahkumist oma kutsealalt (Meyer, 2010). Aga selleks, et mitte tegeleda juba probleemidega, võiks tegeleda nende ärahoidmisega. Seega on sama oluline rääkida ka meetmetest, kuidas läbipõlemist ennetada ja vältida ning kui oluline on, et kiiresti muutuvus töökeskkonnas suudaks inimene füüsiliselt ja vaimselt toime tulla (Elenurm, 2015).

Kui läbipõlemise kohta on põhjalikke uuringuid üldhariduskoolide õpetajate seas (Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana, & Veen, 2019; Kaila, Papastyliaou, & Polychronopoulos, 2009; Kinman, 2011; Küünarpuu, 1989; Kyriacou, 2001; Meyer, 2010; Naylor, 2001; Richards, 2012), siis läbipõlemise ja kutseõpetajate uurimine on vähemlevinud (Freeman, 2016). Võrreldes üldhariduskoolide õpetajatega, on kutseõpetajate kvalifikatsiooninõuded madalamad (Cedefop, 2017), kuid nende igapäevatöö on mitmekesisem (Sirk, Liivik, Ümarik & Loogma, 2019). Näiteks peavad kutseõpetajad õpetama nii põhikooli katkestanuid kui ka kõrgkooli lõpetanuid, mis on sageli nõudlik väljakutse (Sirk, Ümarik, Loogma & Niglas, 2017). Samuti on tööandjate ootused kutsekoolidele ehk kutseõpetajatele tõusnud, et kutsekoolide lõpetajad oleksid töömaailmas üha efektiivsemad erialaselt ning üldpädevustes (Sirk et al., 2019). Eelnevale toetudes on autori arvates oluline uurida kutseõpetajate läbipõlemist ning eristada käesolevas töös üldhariduskoolide ning kutsekoolide õpetajate sihtgrupe.

SA Innove kirjeldab kutseõpetajat kui pedagoogi, kes töötab kutseõppeasutuses või koolitusfirmas ning kes valmistab õppijaid ette kutsealaseks tööks. Kutseõpetaja loob vajaminevad eeldused õppimiseks ning juhib protsessi taoliselt, et õppur saavutaks vajalikud kompetentsid (Kutseõpetaja, 2020). Eesti tööandjate murekohaks on kutseõpetajate vanus, kuna paljud õpetavad õpetajad on juba pensionieas ning noori õpetajaid peale tulemas on

vähe (Poldre, 2019). Samuti pole mainekaks saanud ka kutseõpetaja kutse omandamine (Tikerpuu, 2019). Poldre (2019) on välja pakkunud lahenduseks, et kutsekoolidesse tuleksid kas täiskohaga või vähemalt üksikuid loenguid pidama oma ala tugevad spetsialistid. Seega õpetavad kutsekoolides õpilasi ka erialaspetsialistid, kellel puudub kutseõpetaja kvalifikatsioon ning kelle ettevalmistus tööks on erinev. Samuti ei ole teada, kas ja kuidas ettevalmistuse olemasolu või selle puudumine toetab tööga kaasneva stressiga toimetulekul. Kuna on teada, et üldhariduskoolide õpetajate töö on mitmekesine ning stressirikas ning kutseõpetajate töö on ajaga muutunud ja ootused nendele on tõusnud, peab autor oluliseks uurida ka, mil määral on kogenud läbipõlemist kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajad ning mil määral erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetaja läbipõlemise tase. Samuti pole autorile teadaolevatele andmetele tuginedes varasemates uurimustes kajastatud kutseõpetajate poolt esmaseid läbipõlemise ennetamise meetodeid. Siit tulenevalt tõstatub uurimisprobleem - mil määral kogevad kutseõpetajad läbipõlemist ning kas omandatud kompetentsid toetavad kvalifikatsiooniga kutseõpetajate toimetulekut tööl läbipõlemise vältimiseks, võrreldes kvalifikatsioonita kutseõpetajatega, kelle ettevalmistus tööks on erinev.

Antud töö teoreetiline osa annab ülevaate läbipõlemise olemusest ning selle ennetamisest, seosest õpetaja elukutse ja läbipõlemise vahel ning õpetaja kompetentside seosest tööga toimetulemisel.

1. Teoreetiline ülevaade

1.1 Läbipõlemise olemus

Hans Selye (1950) võttis kasutusele mõiste „stress“ aastal 1936. Tema definitsioon stressile oli järgnev: „keha mittespetsiifiline vastus mistahes nõudele või muutusele“ (Selye, 1950, lk 1383). See tähendab füüsilist, vaimset või emotsionaalselt pinget. Stress on püsivate või korduvate ärritajate mõjul ilmnev pingeseisund, mis avaldub raskustes adapteeruda probleemi, olukorra või ümbritseva keskkonnaga (Soots, s.a.). Stress on ka kõige enam registreeritud tööga seotud probleem, mida kutsutakse esile või kasvatab töö (Torn, 2010). Tööstress tähendab pingeseisundit, mis ilmneb, kui inimene tunnetab vastuolu töökeskkonna poolt pakutud väljakutsete ja enda hakkamasaamise võimaluste vahel (Strauss-Raats, 2013). Nii nagu on tööstressi tekkimine inimestel väga individuaalne, on ka erinevate olukordade korral individuaalsed stressi ennetavad ning maandavad meetodid. Tööstressi on võimalik ennetada nii organisatsiooni kui ka indiviidi tasandil. Organisatsiooni tasandil on tööandjal

võimalik töötajate stressi ennetada järgnevate meetoditega: töötaja vastutusvaldkonna selge määramine; läbinähtav personalipoliitika; paindlik töökorraldus, koolituste korraldamine, tervislike eluviiside soodustamine ning hea töökeskkonna pakkumine. Sama oluline roll on ka töötajal ehk indiviidil endal, et tööstressi ennetada. Nii saab töötaja tööstressi ennetamiseks teha järgnevat: teavitab tööandjat uute koolituste vajalikkusest, täpsustab selgusetuks jäänud tööülesandeid, hindab ennast ja oma tervist, pakub ja võtab abi vastu kolleegidelt ning kui tunneb, et vajab lisatuge või individuaalset töökorraldust, siis annab sellest märku (Strauss-Raats, 2013).

Paljudes elukutsetes on stress siiski vältimatu osa. Lühiajaline stress ei ole alati isegi negatiivne, kuid stress, mis koguneb ja suureneb, tekitab pikas perspektiivis füüsilisi ning emotsionaalseid probleeme. Läbipõlemist peetaksegi pikaajalise stressi tagajärjeks (Meyer, 2010). Läbipõlemine on pikaajaline reaktsioon töökohas tekkinud kroonilistele emotsionaalsetele ja inimestevahelistele stressitekitajatele, ning seda määratletakse läbi kolme mõõtme, milleks on emotsionaalne kurnatus, küünilisus ning ebaefektiivsus (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Emotsionaalne kurnatus – Nõrgendab jõudlust, tervist ning teotahet. Emotsionaalne kurnatus tekitab olukorra, kus inimene on väsinud ning pettunud, kuna tema plaanid ja ideed ei ole täitunud. Raskendatud on ka keskendumisvõime, loovmõtlemine ja oma emotsioonide ning tunnetega hakkamasaamine (Maslach & Leiter, 2007) Õpetamise kontekstis tähendab emotsionaalne kurnatus, et õpetaja on andnud endast kogu energia ja keskendumise, kuid lõpuks on tekkinud olukord, kus ressursid on õpetajal lõppenud (Harmsen et al., 2019).

Küünilisus – Omadus, tänu millele tekib distants enda ning teiste vahele. Teised inividid ning tööga seotud aspektid muutuvad objektidest, kellesse ning millesse suhtutakse ükskõiksest ning külmalt. Enese isoleerimine hävitab isiksust ning inimene ignoreerib aktiivselt enda juures teisi iseloomuomadusi (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) Õpetajal tekivad negatiivsed tunded ja küünilisus näiteks oma õpilaste ning võib-olla ka kolleegide suunas (Harmsen et al., 2019).

Vähenenud isiklik eneseteostus – Antud aspekt on teatud määral emotsionaalse kurnatuse ja küünilisuse tulemuslik funktsioon. Inimesel on raske tunda saavutustunnet, tööalane efektiivsus väheneb ning väheneb usk ka oma toimetulekusse. Vähenenud isiklik eneseteostus areneb pigem paralleelselt emotsionaalse kurnatuse ning küünilisuse aspektidega ning vähenenud isiklik eneseteostuse puudumine näib selgemalt tulevat asjakohaste ressursside puudusest, samas kui kurnatus ja küünilisus tulenevad töökoormuse ja sotsiaalsete konfliktide olemasolust (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Läbipõlemist toovad esile ning sellele aitavad kaasa kuus dissonantsi töötaja ja tema töö vahel: ülekoormus, kontrolli puudumine, ebapiisav töötasu ja tunnustus tehtud töö eest, kogukonnatunde kadumine, ebaõiglus ning vastuolulised väärtused (Maslach & Leiter, 2007).

Maslach ja Leiter (2007) kirjeldavad läbipõlemist esile kutsuvaid kuut dissonantsi järgnevalt:

Ülekoormus – Töökoormus on organisatsioonide jaoks esmatähtis, kuna organisatsioonile tähendab see efektiivsust, kuid inimese jaoks jõu- ja ajakulu. Tootlikkuse suurendamise jaoks rakendavad organisatsioonid inimesi rohkem tööle, kui lubatud, ning tänu sellele muutub töö inimese jaoks intensiivseks, töönädal venib pikale ning töö muutub aina keerulisemaks (Maslach & Leiter, 2007).

Kontrolli puudumine – Kontrolli olemasolu on inimese jaoks oluline, et ta tunneks ennast tööl kaasatuna ning tähtsana. Kuid kui inimest ümbritseb takistav reeglistik, on töötajal keeruline olla individuaalselt iseseisev, lahendada kiirelt ettetulevaid probleeme ning tänu sellele võib töötaja kaotada huvi, kuna ta võib tõlgendada seda tööandja poolse usalduse puudumisena (Maslach & Leiter, 2007).

Ebapiisav töötasu – Raha, kui materiaalne hüvitis on töötavate inimeste jaoks oluline tegur. Ometi kasvavad maksud ning töökoormus, kuid palgad püsivad ikka paigal või lausa langevad, mis omakorda tekitab inimestel rahulolu kadumise ning töö muutub pingutust nõudvaks tegevuseks (Maslach & Leiter, 2007).

Kogukonnatunde kadumine – Organisatsioonis on tähtsal kohal inimestevahelised head kontaktid, mis loovad toimiva kogukonna tunde ning õhkkonna, kus on tagatud turvatunne, austus ning ühtne sünergia. Ilma kogukonnata ei ole organisatsioonis toimivat, ühtset töörühma ning konfliktidel on kergem tekkida, mis vähendab inimeste produktiivsust ning efektiivsust (Maslach & Leiter, 2007).

Õigluse puudumine – Töökohta tajutakse õiglasena, kui on täidetud kolm põhikomponenti - usaldus, avatus ja austus. Õiglaselt tegutsev organisatsioon hindab ning peab tähtsaks igat inimest, kes selle progressi panustab. Usaldus, avatus ning austus on olulised komponendid, et inimese ja töö vahel tekiks tugev side. Nende komponentide puudumine lükkab aga läbipõlemise suunas (Maslach & Leiter, 2007).

Vastuolulised väärtused – Ühised väärtused on olulised, et oleks side töötaja ja organisatsiooni vahel. Olukord läheb keeruliseks, kui organisatsiooni-sisesed muudatused ei ole kooskõlas organisatsiooni enda kui ka töötaja väärtustega ning tekivad vastuolulised väärtused (Maslach & Leiter, 2007).

Kokkuvõtteks saab öelda, et stressi on uuritud juba aastakümneid ning see on paljudes elukutsetes paratamatu osa. Kui lühiajaline stress on ei ole veel alati kahjulik stress,

siis pikaajaline stress teeb juba kahju füüsilisele ning emotsionaalsele poolele ning pikaajalist stressi nimetataksegi läbipõlemiseks. Järgnevas alapeatükis kirjeldatakse läbipõlemise ennetamise strateegiaid.

1.2 Läbipõlemise ennetamine

Läbipõlemise ennetamine on tänapäeval aktuaalne ning vajalik, et organisatsioon oleks edukas. Selleks peavad inimesed organisatsioonis koostööd tegema ning pühendama ennast pidevale arengule, et tagada töötav organisatsioon ning selle tulemusena saada organisatsioonilt töökeskkonna, mis on paindlik, tootlik ja humaanne (Maslach & Leiter, 2007). Organisatsioonis on tähtsal kohal töötajate vaimne tervis, mis on esmatähtis tervise ja jõudluse näitaja, kuna tänapäeva majanduses on töötajate heaolu olulisim, mis tagab äriedu ning töötajate rahulolu ja pühendumuse (Elenurm, 2015).

Läbipõlemise ennetamise olulisemaks osaks on organisatsioonipõhised strateegiad, mis aitavad luua töötajate ja nende töö vahel kooskõla (Maslach & Leiter, 2007). Elenurm (2015) on välja toonud kolm peamist strateegiat, kuidas läbipõlemist organisatsioonitasandil ennetada. Esimene strateegia on üle vaadata töökorraldus. Töötajatel peab olema piisavalt vabadust ning sõltumatust, et oma tööd iseseisvalt korraldada. Teine strateegia räägib teabevahetusest ning vastastikusest toetusest. Ka TALISE (2018) uuringus on väljatoodud, et õpetajate stressi mõju pehmendaks töökorralduste ülevaatamine, koolipoolne toetus, õpetaja autonoomia ja omavaheline koostöö. Oluline on anda töötajatele võimalus oma arvamuse avaldamiseks, eriti teemade puhul, mis puudutavad nende töö juures tähtsate otsuste tegemist, kuna just kaasamine ning osavõtmine on terve töökliima eeldusi (Elenurm, 2015). Kolmanda strateegiana on Elenurm (2015) välja toonud isikliku hakkamasaamise punkti ehk mida töötaja individuaalselt iseenda heaks teha saaks, et ennetada läbipõlemist. Käesolevas töös keskendutakse individuaalsetele läbipõlemise ennetamise strateegiatele.

Esimene strateegia on rääkimine oma tunnetest. On oluline, et töötaja annaks märku muredest või probleemidest ning jagaks neid näiteks teiste töökaaslastega, kuna antud tegevus annab juurde tuge, tekitab turvatunnet ning võimaldab probleemi paremini ka ise mõista või seda teise nurga alt näha. Just õpetajate omavaheline koostöö on aspekt, mis mängib rolli õpetaja heaolu parandamisel (OECD, 2018), sest TALISE (2018) uuringus selgus, et õpetajad, kes teevad omavahel sügavamad koostööd on tõhusamad oma töös. Teine strateegia on luua sotsiaalne tugisüsteem enda ümber. Toetav võrgustik sõprade, perekonna, töökaaslaste näol aitab kergendada üksindust ning pakub emotsionaalset toetust. Ka Sirk ja kolleegid (2017) on leidnud, et tugivõrgustik töökaaslaste näol, annab näiteks

kutseõpetajatele võimaluse jagada oma erialaseid ja pedagoogilisi praktikaid ning õppematerjale. Samuti tuleb kasuks üksteise töö vaatlemine ning erinevad ühistegevused ja arutelud (Sirk, et al., 2017). Ka Kyriacou (2001) on välja toonud, et koolis töötades on oluline positiivne õhkkond, mis annab sotsiaalse toetuse. See võimaldab õpetajatel oma muresid üksteisega jagada, mis omakorda võib kaasa tuua kasulikke soovitusi ning vähendada tekkinud stressi allikaid (Kyriacou, 2001). Kolmas strateegia on hoolimine oma keha eest ning süüa tervislikult. Selleks, et vaimset tervist korras hoida, on oluline hoolt kanda oma füüsilise eest. Igapäevased kehalised tegevused tõstavad enesehinnangut, toovad hea une ning keskendumisvõime (Elenurm, 2015). Ka Richardsi (2012) uuringus on õpetajad väljatoonud, et regulaarne treenimine on aidanud stressi ning ärevuse vastu. Samuti on oluline täisväärtuslik ja tervislik toitumine, et väheneks risk depressioonile, paraneks keskendumisvõime ning meeleolu (Elenurm, 2015).

Kokkuvõttes saab välja tuua, et läbipõlemise ennetamine on tarvilik, et säilitada töötav organisatsioon. Läbipõlemise ennetamise strateegiat saab vaadelda nii suuremas pildis organisatsioonipõhise strateegiana, kui ka keskendudes individuaalsele läbipõlemise strateegiale, mis omakorda põhineb inimese isiklikule hakkamasaamisele töökeskkonnas. Seega on väärtuslik uurida, kas ja kuivõrd kogetakse läbipõlemist ning kas ja milliseid viise kasutatakse, et läbipõlemist isiklikult ennetada. Järgmises alapeatükis kirjeldatakse, kuidas on seotud õpetaja elukutse ja läbipõlemine.

1.3 Õpetaja elukutse ja läbipõlemine

Õpetajate tööd peetakse Eestis väga tähtsaks ja hindamatuks ning õpetajatöö maine on hea (Valk, 2016), mida kinnitab ka TALIS-2018 uuringutulemused, kuid töö ise on väga raske (Valk, 2016). Kinman (2011) leiab, et õpetajate töö on seotud stressi ja läbipõlemisega rohkem kui paljud teised ametigrupid, kuna õpetaja ameti olemus seisneb isiku vaimsetel ning intellektuaalsel võimel; õpetajad toetuvad igapäevaselt oma loovusele, sisulistele teadmistele ning üleüldiselt isiklikule intellektile (Freeman, 2016). Samuti hõlmab õpetamine lähedast suhtlust teiste inimestega, mis omakorda nõuab kiiret otsustusvõimet ning otsuseid (Kaila et al., 2009).

Õpetaja ametist tulenevalt kogevad aga õpetajad palju negatiivseid emotsioone nagu hirm, ärevus, viha, pinge, frustratsioon või depressioon (Kaila et al., 2009). Kyriacou (2001) on oma töös välja toonud, et peamised stressitekitajad õpetaja ametis on järgnevad: motivatsiooni puuduses õpilaste õpetamine; distsipliini tagamine; ajalised piirangud ning töö

maht; muutustega harjumine; kolleegidega suhtlemine; enesehinnang ja staatus; rollide konflikt ja ebamäärasus ning halvad töötingimused. Kaila et al. (2009) on oma uuringus välja toonud, et näiteks 66% Suurbritannia õpetajatest on mingi hetk oma karjääri jooksul kaalunud õpetaja ametist lahkumist ning Hollandis leiti, et 60% õpetajatest, kes oma töölt lahkusid, kannatasid läbipõlemise all. Õpetaja läbipõlemist ning ametis püsimist on hakatud seostama ka õpetaja hinnanguga oma enesetõhususele. Enesetõhususeks nimetatakse inimese enda usku oma võimekusse toime tulla kindlate ülesannetega, mis omakorda mõjutavad õpetajate motivatsiooni ja tulemuslikkust. Õpetajate enesetõhusus on omakorda seotud ka õpilaste motiveerituse ja eduga ning õpetaja enda pühendumuse ja töörahuloluga (Malva, Linde, Poom-Valickis & Leijen, 2018). Seega, mida kõrgem on õpetaja stressitase, seda madalam on tema enesetõhusus, tööga rahulolu ning seda vähem õpetaja oma tööle pühendub, mis omakorda viib läbipõlemise ning õpetaja ametist lahkumiseni (OECD, 2018).

Valk (2016) aga on oma analüüsis välja toonud, et Eesti koolide õpetajatel on üheks suurimaks probleemiks suur töökoormus ning selle ebahütlane jaotus. Koormust süvendavad ka ülesanded, milleks õpetajatel valmisolek puudub. Näiteks on probleemne Eesti õpetajate oskus õpetada erivajadustega õpilasi (Valk, 2016). Tulenevalt suurest ülekoormusest tekib kurnatus, mis mõjutab omakorda efektiivsust, tervist ning heaolu. Läbipõlemisega kaasas käiv kurnatus tekitab inimesele kestvad terviseprobleemid nagu näiteks unetuse, pinge, peavalu, kõrge vererõhu ning üldise nõrga immuunsuse (Maslach & Leiter, 2007). Väheneb ka tegutsemisvõime, suhtlus inimestega, sümpaatia kolleegide suunas ja üleüldine tootlikkus (Freeman, 2016).

Kui läbipõlemise ja üldhariduskoolide kohta on põhjalikke uuringuid, (Harmsen et al., 2019; Kaila et al., 2009; Kinman, 2011; Kyriacou, 2001; Meyer, 2010; Naylor, 2001; Richards, 2012) siis läbipõlemise ja kutsehariduskoolide uurimine on piiratud. Kutsehariduses on aga üleüldine surve, millega igapäevaselt silmitsi seistakse, suur (Freeman, 2016). Nii nagu üldhariduskoolide õpetajate stressiallikateks on pidevalt muutuv õppekava, raskesti toimetulevad õpilased, klassiruumi pidev suurenemine ning madalad palgad (Meyer, 2010), leiab ka Freeman (2016) oma töös, et ka kutseõpetajate jaoks on antud tegurid stressitekitajad. Suurimaks raskuseks peavad kutseõpetajad oma igapäeva töös muutusi, mis toimuvad õpilaskonnas. Selleks, et tegeleda õpilaste õpi-, käitumisraskustega, motivatsioonipuuduse ning perede poolt miitepiisava toetussüsteemiga, on kutseõpetajad leidnud, et lisaks õpetajale peavad nad olema ka sotsiaaltöötajad, juhendajad, nõustajad, vanemate asendajad ning selleks oodatakse neilt sotsiaalpedagoogilisi ja psühholoogilisi pädevusi (Sirk et al., 2019). Samuti peavad kutseõpetajad üha enam kasutama õppijaid

kaasavaid õppemeetodeid ning erinevaid e-keskkondi, millega õpilased kaasa ei tule ning mis tekitab kutseõpetajates survet (Sirk, et al., 2017). Lisaks eelnimetatud teguritele, on kutseõpetajatele suurimaks probleemiks veel õppematerjalide puudumine ning samuti asjaolu, et nad peavad kursis olema muutustega eriala valdkonnas (Freeman, 2016). Peale koolisest tööde, tegelevad kutseõpetajad ka kooliväliste töödega, nagu näiteks rahvusvahelised kutsemeistrivõistlused, mis nõuab neilt rahvusvahelisel tasemel erialaseid teadmisi ning oskusi (Sirk et al., 2017), mille tõttu eeldatakse neilt pidevat enesetäiendamist (Kutseõpetaja, 2020).

Antud alapeatükk andis ülevaate õpetajate elukutse kokkupuutest läbipõlemisega. Teda on, et õpetaja töö on väga komplitseeritud ning võib seega kaasa tuua läbipõlemist. Ameti iseloomust tulenevalt võivad õpetajad kogeda erinevaid negatiivseid emotsioone ning puutuda igapäevaselt kokku erisuguste stressiallikatega, mis omakorda vähendavad heaolu ja nõrgestavad tervist. Seega on õpetajate amet riskigrupiks, kus võib sagedamini kogeda negatiivseid emotsioone ning läbipõlemist. Varasemal taustal annab see põhjuse enam tähelepanu pöörata antud grupi läbipõlemise ennetamisele.

1.4 Õpetaja kompetentside seos tööga toimetulemisel

On üldlevinud arvamus, et õpetajaks sünnitakse ja õpetama tuleb see, kellel on midagi edasi anda ning kes valdab mõnda teemat väga hästi. Antud arvamusega toetatakse õpetajat, kui poolprofessionaali ideoloogiat (Eisenschmidt, 2005). Poom – Valickis ja Löfström (2014) on oma uuringus välja toonud, et see kuidas õpetaja tunnetab oma professionaalset identiteeti, omab mõju ka tema tööalasele efektiivsusele ning tema professionaalsele arengule.

Nii nagu üldhariduskoolidel on peamiseks teguriks õppetöö kvaliteet, on sarnane põhimõte kehtima hakanud ka kutsekoolidel (OECD, 2009). Hetkel töötab kutseõppeasutustes ca 83% õpetajaid, kes vastavad kvalifikatsioonile (Tikerpuu, 2019). „Kvalifikatsioon on ametlikult tunnustatud kompetentsus ehk pädevus, millega kaasnevad teatavad õigused ja kohustused“ (Haridus – ja Teadus., 2020, para 1). Kvalifikatsioonita õpetaja on haridusasutuses töötav pedagoogide kvalifikatsiooninõuetele (2010) mittevastav spetsialist (Kiss, 2012).

Eestis on kutseõpetaja tööülesannete teostamiseks vajalik kompetentsuse tase, mis on määratud kutsestandardis ja sellele vastavus on tõendatud kutsetunnistuse välja andmisega (Kutsestandard, s.a.). Kutseõpetaja kutsestandardiga on kehtestatud kolm kvalifikatsioonitaset (kvalifikatsiooniraamistiku tasemed 5, 6 ja 7) ning selleks, et saavutada kõrghariduse tase, peab õpetaja läbima vähemalt kvalifikatsiooniraamistiku 6. taseme

kutseõpetaja õppekava (Cedefop, 2017). 6. taseme läbimisel saavutab kutseõpetaja järgmised põhikompetentsid; õppeprotsessi planeerimine, õpikeskkonna kujundamine, õppimise ja õppija arengu toetamine, refleksioon ja professionaalne enesearendamine, erialaõppe arendamine ning kutseõppe maine kujundamine (Kutseõpetaja, tase 6).

Eisenschmidt (2005) on välja toonud, et õpetajatöös on kõige olulisemaks osaks refleksioon, kuna õpetaja on tippspetsialist, siis esineb tema töös palju iseseisvat otsustamist ning samuti on õpetajal suur vastutus. Refleksioon on kui sisemiselt juhitud õppimine, mis aitab samuti kaasa kutseoskuste arengule, kuna selle kaudu püüab inimene aru saada ja mõtestada oma kogemusi, õppida sellest ning seejärel leida uusi väljavaateid tegutsemiseks (Poom – Valickis & Löfström, 2014). Poom-Valickis (2007) on oma töös välja toonud, et pidev reflekteerimine ning selle abil otsuste langetamine, ühendab omavahel teadmised praktilise tegevusega, mis omakorda on tähtis uute teadmiste loomisel ja kasutamisel. Soov oma tööd reflekteerida ja parandada näitab õpetaja motiveeritust, mis on omakorda seotud õpetaja enesetõhususega. Kõrge enesetõhusus toetab õpetaja toimetulekut tööolingu ning kõrgema enesetõhususega õpetajad teevad oma tööd suurema entusiasmiga ja panustavad sellesse rohkem (Poom-Valickis, 2007). Seega õpetajat ei saa vaadelda kui oskustöölist, kuna õpetaja ametis kohtab vähe üldlevinud käitumist ning peale otsuste langetamist peab õpetaja suutma neid kiirelt ja põhjalikult ka analüüsida. Lisaks eelnimetatud kompetentsidele vajavad kõik inimestega töötavad spetsialistid ka suhtlemise, koostöö ja motiveerimise oskust (Eisenschmidt, 2005). Suhtlemis-, koostöö- ja motiveerimisoskus on tähtsal kohal kutseõpetaja ametis, kuna suure osa sellest moodustab teiste instrueerimine (Kutseõpetaja, 2002-2019). Eelnimetatud oskused eeldavad õpetajalt rohkelt teadmisi ning nende rakendamiseks peab õpetaja omama pedagoogika- ja psühholoogiateadmised (Eisenschmidt, 2005). Ka OECD (2009) on välja toonud, et kutseõpetajad, kellel on erialastele oskustele lisaks ka pedagoogilised oskused, on oma ametis efektiivsemad.

Antud alapeatükk andis ülevaate, kui oluline on, et õpetaja tunnetaks oma professionaalse identiteedi kujunemisest. Kuna professionaalse identiteedi tunnetamine mõjutab õpetajate tööolingu jõudlust, arengut ning hakkamasaamist analüüsida erinevaid olutsioone ning kuna õpetaja areng on panus kogu organisatsiooni arengusse, on oluline, et õpetaja omandaks eesmärgipäraselt vajalikke kutseoskusi ja oleks ka ise pidevas arengus.

Käesoleva töö teoreetiline ülevaade näitab, et õpetajate läbipõlemine on üks haridusalaseid muresid läbi sajandite (Kinman, 2011; Meyer, 2010; Naylor, 2001) ning ülekoormatud ja läbipõlenud õpetajatel kaob rahulolu oma tööga, mis omakorda võib viia õpetajate lahkumiseni oma kutseolingu (Meyer, 2010). Selleks, et vältida tagajärgi nagu näiteks

õpetajate lahkumine, võiks tegeleda probleemide ennetamisega, ning seetõttu on oluline rääkida ka meetmetest, kuidas läbipõlemist ennetada ja vältida. Teada on, et kutsekoolides töötab lisaks kvalifikatsiooniga kutseõpetajatele ka erialaspetsialiste, kellel puudub kutseõpetaja kvalifikatsioon ning kelle ettevalmistus tööks on erinev. Samas ei ole teada, kas ja kuidas nende ettevalmistuse olemasolu või selle puudumine toetab tööga kaasneva stressiga toimetulekul. Siit tulenevalt tõstatub uurimisprobleem - mil määral kogevad kutseõpetajad läbipõlemist ning kas omandatud kompetentsid toetavad kvalifikatsiooniga kutseõpetajate toimetulekut tööl läbipõlemise vältimiseks, võrreldes kvalifikatsioonita kutseõpetajatega, kelle ettevalmistus tööks on erinev.

1.5 Uurimiseesmärk ja uurimisküsimused

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, mil määral on kutseõpetajad kogenud läbipõlemist, millised on nende läbipõlemise ennetamise meetodid ning kuidas erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase.

Uurimisküsimused, millele vastuseid otsitakse, on järgnevad:

1. Mil määral kogevad kutseõpetajad läbipõlemist?
2. Mil määral erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase?
3. Millised on kutseõpetajate poolt läbipõlemise ennetamise meetodid?

2. Metoodika

Arvestades töö eesmärki, milleks on välja selgitada, mil määral on kutseõpetajad kogenud läbipõlemist, millised on nende läbipõlemise ennetamise meetodid ning kuidas erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase, on uurimus läbi viidud kvantitatiivse uurimisviisiga. Kvantitatiivne uurimismeetod andis võimaluse analüüsida suurt arvandmete kogumit ning teha üldistusi kogu vaadeldavale rühmale (Õunapuu, 2014). Selleks kasutati küsitlust, kuna soov oli jõuda paljude õpetajateni. Uuringus kasutati põhjuslik-võrdlevat uurimisstrateegiat, kuna omavahel võrreldi kahte rühma (Õunapuu, 2014). Viimase ehk kolmanda uurimisküsimuse analüüs viidi läbi standardiseeritud kontentanalüüsiga, mis andis võimaluse ankeetküsitluse avatud küsimuse vastuseid kodeerida (Kalmus, 2015).

2.1 Valimi kirjeldus

Käesoleva uuringu ankeedile vastas täies mahus 145 kutseõpetajat, kes töötavad Eesti kutsekoolides. Tegemist on mugavusvalimiga (Rämmer, 2014), kuhu osalejad saadi läbi otsekontaktide, ning kõik kutseõpetajad vastasid küsitlusankeedile elektroonselt. Vastanute hulgas oli 94 (64,8%) naist ja 51 (35,2%) meest. Vastajate seas sagedasemalt esindatud vanusegrupp oli 45-54 aastat (mood). Vastanutest 95 (65,5%) olid kvalifikatsiooniga ning 50 (34,5 %) olid kvalifikatsioonita kutseõpetajad.

Tabel 1. Valimi vanuse kirjeldus

Vanus	Kutseõpetajate arv	Kutseõpetajate %
Alla 25 aasta	3	2,1%
25 – 34	23	15,9%
35 - 44	28	19,3%
45 – 54	46	31,7%
55 - 64	40	27,6%
Üle 65 aasta	5	3,4%

Selleks, et saada käesolevas töös väärtuslikke tulemusi, oli vaja gruppide võrdlemisel kasutada ühesuuruseid ja samasuguseid gruppe. Seega käesoleva töö lõplik valim koostati *sobitatud paaride* meetodil. Paaride sobitamise kriteeriumiks oli kvalifikatsiooni tüüp ning vanus, mis tähendab, et igale kvalifikatsiooniga kutseõpetajale sobitati samade kriteeriumitega kvalifikatsioonita kutseõpetaja. Käesoleva uuringu lõpliku valimi moodustas 50 kvalifikatsiooniga kutseõpetajat ning 50 kvalifikatsioonita kutseõpetajat. 50 kvalifikatsiooniga kutseõpetaja hulgas oli 17 (34%) meest ning 33 (66%) naist ning nende sagedasemalt esindatud vanusegrupp oli 45-54 aastat. 50 kvalifikatsioonita kutseõpetaja hulgas oli 18 (36%) meest ning 32 (64%) naist ning ka nende sagedasemalt esindatud vanusegrupp oli 45-54 aastat.

2.2 Mõõtevahend

Käesoleva töö andmekogumisinstrumentina kasutati ankeetküsitlust, et saada võimalikult erapooletud vastused ning nende abil välja selgitada, mil määral kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajad on kogenud läbipõlemist, kuidas erineb kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise tase ning millised on kutseõpetajate poolt läbipõlemise ennetamise meetodid. Küsimustik oli jagatud kolme plokki: esimene osa

koosnes taustaküsimustest, teine osa läbipõlemist puudutavatest väidetest ning kolmas osa koosnes ühest avatust küsimusest, “Mida teete, et ennetada liigset tööstressi?” – millele vastamine oli vabatahtlik (Lisa 1).

2.2.1 Läbipõlemise küsimustik

Läbipõlemist puudutava küsimustiku koostamisel võeti aluseks 2016.aastal Tallinna Tehnikaülikoolis valminud ja kaitstud Natalja Spirko magistritöö, teemal “Läbipõlemise hindamine Maslach Burnout Inventory - General Survey meetodi abil X-ettevõtte töötajate näitel” (Spirko, 2016). Läbipõlemisküsimustiku kasutamiseks oma töös, küsis autor Spirkolt nõusolekut.

MBI (Maslach Burnout Inventory) ehk eesti keeles „Maslach läbipõlemise küsimustik“ on maailmas tuntum läbipõlemise küsimustik tänu oma usaldusväärsusele. Tegemist on eesti keelde kohandatud küsimustikuga, mille struktuur on identne Maslach ja Jaksoni's loodud originaalversiooniga. Eesti keelse küsimustiku analüüsiga leiti, et sisereliaablus jäi alaskaalade kaupa sageduse dimensioonis vahemikku $\alpha = 0,59 - 0,81$ ning tugevuse alaskaaladel vahemikku $\alpha = 0,64 - 0,84$ (Küünarpuu, 1992). Ka käesoleva e-ankeedi sisemine reliaablus vastas rahuldavale tasemele ehk $\alpha = 0,77$. Läbipõlemise küsimustikus kasutatava emotsionaalse kurnatuse faktori sisemine reliaablus vastas heale tasemele ehk $\alpha = 0,89$, küünilisuse faktori sisemine reliaablus vastas rahuldavale tasemele ehk $\alpha = 0,77$ ning eneseteostuse faktori sisemine reliaablus vastas küsitavale tasemele ehk $\alpha = 0,61$. MBI küsimustik annab subjektiivse ülevaate teatud tööd tegevate inimeste energiast, osalusest ja sooritus efektiivsusest. MBI koosneb kolmest osast ja MBI mõõdab läbipõlemise kolme tegurit: emotsionaalne kurnatus, küünilisus ja eneseteostus. Emotsionaalse kurnatuse ja küünilisuse tegureid hinnatakse negatiivsete väidetega ja eneseteostus tegurit positiivsete väidetega (Spirko, 2016).

Küsimustik koosnes 22 väitest. Väited olid koostatud 7 punkti skaalal, kus väited mõõdavad emotsionaalset kurnatust, küünilisust ja eneseteostust. Punktid olid tähistatud vastavalt 1 – „mitte kunagi“; 2 - „väga harva“; 3 - „harva“; 4 - „mõnikord“; 5 - „sageli“; 6 - „väga sageli“; 7 - „iga päev“. Väidet number kuus hinnati tagurpidi mõõtmisel 1 - „iga päev“; 2 - „väga tihti“; 3 - „tihti“; 4 - „mõnikord“; 5 - „harva“; 6 - „väga harva“; 7 - „mitte kunagi“ (Spirko, 2016).

2.2.2 Taustaküsimused

Ankeetküsitluse taustaküsimused koostas autor ise konsulteerides juhendajaga.

Ankeetküsitluse esimene osa koosnes vastaja taustaküsimustest, kus vastajal paluti valida enda jaoks sobilik vastusevariant. Taustaküsimusi oli küsimustikus 3 ning need andsid ülevaate uuritava soo, vanuse ning kutseõpetaja kvalifikatsiooni olemasolu üle.

2.3 Protseduur

Andmeid hakati koguma novembrikuu lõpul 2019. aastal ning ankeetküsitlus vormistati Google Forms interneti keskkonda, elektroonsel kujul. Autor kirjutas 32 Eesti kutseõppeasutuse direktorile või õppedirektorile sooviga, et tema kutse (Lisa 2) uuringus osalemiseks jõuaks kooli kutseõpetajateni. Vastavalt Eesti Teadlaste Eetikakoodeksile (2002) tutvustati eetilise tagamiseks kutses ennat, uurimise eesmärki ja anti vastanutele võimalus olla anonüümne ning vastamine oli ka vabatahtlik. Korduskirju saadeti välja kaks korda ehk detsembrikuu ning jaanuarikuu alguses. Ankeetküsitlus suleti jaanuarikuu keskpaigas, kui saadi kokku vajalik arv vastanuid.

Enne andmeanalüüsi juurde asumist korrastati andmestikku andmetöötlusprogrammis Microsoft Excel 16, kus kodeeriti andmed arvulisteks väärtusteks. Taustaküsimuste plokis, kus oli võimalik valida kahe variandi vahel, näiteks „Teie sugu“, kodeeriti vastused järgnevalt: „mees“ – 1 ja „naine“ – 2. Küsimuse „Kas Teil on kutseõpetaja kvalifikatsioon?“, osas kodeeriti vastused järgnevalt: „jah“ – 1 ja „ei“ – 2. Taustaküsimus vanuse kohta ehk „Teie vanus“ kodeeriti vastused järgnevalt: „alla 25 aasta“ – 1, „25- 34“ – 2, „35 – 44“ – 3, „45 – 54“ – 4, „55 – 64“ – 5 ning „üle 65 aasta“ – 6. Avatud küsimuse „Mida teete, et ennetada liigset tööstressi?“ vastuste korrastamiseks tekitati käsitsi vastustest tulenevalt 7 suuremat kategooriat, mis olid järgnevad: puhkamine, füüsiline tegevus, erinevate õpetamismeetodite kasutamine, töö koju mitte kaasa võtmine, kultuuri nautimine, alkoholi tarbimine ja mitte midagi tegemine. Seejärel korrastatud andmete analüüsimiseks kasutati andmetöötlusprogrammi IBM SPSS Statistics. Andmeanalüüsi käigus leiti kirjeldav statistika ning selleks arvutati vastuste keskmised ja protsendid. Seejärel viidi läbi gruppide võrdlemiseks Mann-Whitney U-testi, kuna võrreldi kahe grupi hinnanguid.

3. Tulemused

Antud bakalaureusetöös otsis autor vastust küsimustele, mil määral kutseõpetajad kogevad läbipõlemist, mil määral erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate

läbipõlemise tase ning millised on kutseõpetajate poolt läbipõlemise ennetamise meetodid. Tulemused esitatakse kolmes alapeatükis, uurimisküsimuste kaupa.

3.1 Kutseõpetajate läbipõlemise tase

Esmalt leiti vastus küsimusele, mil määral kutseõpetajad kogevad läbipõlemist ning selleks analüüsiti kirjeldava statistika abil nii kvalifikatsiooniga kui ka kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise taset. Järgnev tabel (vt. tabel 2) näitab mitu kutseõpetajat 100-st tundsid läbipõlemise madalat, keskmist ning kõrget taset emotsionaalse kurnatuse, depersonalisatsiooni/küünilisuse ja eneseteostuse faktoris.

Tabel 2. 100 kutseõpetaja läbipõlemise tase kolme faktori näitel

Faktor	Kutseõpetajate läbipõlemise tase (N=100)
Emotsionaalne kurnatus	
0 – 15 punkti, madal	40,99%
16 – 24 punkti, keskmine	32,97%
25 ja rohkem punkti, kõrge	26,04%
Küünilisus	
0 -5 punkti, madal	47,11%
6 – 10 punkti, keskmine	29,05%
11 ja rohkem punkti, kõrge	23,84%
Eneseteostus	
37 ja rohkem punkti, madal	11,07%
31 – 36 punkti, keskmine	40,97%
30 ja vähem punkti, kõrge	47,96%

Märkused: Tabelis väljatoodud läbipõlemise vahemikud ja vastavad hinnangud on kasutusele võetud varasemast Spirko (2016) läbiviidud uuringust. Eneseteostuse skaala puhul näitab kõrgem skoor madalamat läbipõlemise taset.

Tabelit 2 vaadates näeme, et kutseõpetajate läbipõlemise tugevust faktoris emotsionaalne kurnatus on 40,99% hinnanud madalaks, 32,97% keskmiseks ning 26,04% kõrgeks. Kutseõpetajate keskmine läbipõlemise tugevus faktoris emotsionaalne kurnatus on 19,69. Faktoris küünilisus on oma läbipõlemise taset madalaks hinnanud 47,11%, keskmiseks 29,95% ning kõrgeks 23,84% kutseõpetajatest. Kutseõpetajate keskmine läbipõlemise

tugevus faktoris küünilisus on 6,96. Eneseteostuse faktoris on kutseõpetajad hinnanud oma läbipõlemise tugevust madalaks 11,07%, keskmiseks 40,97% ning kõrgeks 47,96%.

Kutseõpetajate keskmine läbipõlemise tugevus faktoris eneseteostus on 30,47.

3.2 Kutseõpetajate läbipõlemise tasemete võrdlus

Järgnevalt leiti vastus küsimusele, mil määral erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase (vt. tabel 3).

Tabel 3. Kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise määra võrdlus

Faktor	Läbipõlemise tase kvalifikatsiooniga kutseõpetajal	Läbipõlemise tase kvalifikatsioonita kutseõpetajal	U	p
Emotsionaalne kurnatus	19,68*	20,92*	1182	0,639
Küünilisus	6,4*	7,46*	1001,50	0,086
Eneseteostus	31,46*	29,54**	944	0,034

Märkused: * keskmine läbipõlemine, ** kõrge läbipõlemine, p – statistilise olulisuse tõenäosus, U – test-statistiku väärtus

Vaadates tabelit 3, näeme et kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajad on keskmise läbipõlemise tasemega nii emotsionaalse kurnatuse kui ka küünilisuse faktoris. Skoorid küll ei erinenud statistiliselt oluliselt, aga eneseteostuse faktoris on näha, et kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase on keskmine, kuid kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise tase on kõrge. Andmeid analüüsiti mittepameetrilise Mann – Whitney U-testiga, kus tulemused näitasid, et läbipõlemise tugevuse võrdlemisel kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita seas ei esinenud statistiliselt olulist erinevust emotsionaalse kurnatuse (U= 1182; p = 0,639) ega küünilisuse (U= 1001,50; p = 0,086) faktoris. Statistiliselt oluline erinevus esines aga läbipõlemise tugevuse võrdluses eneseteostuse faktoris (U= 944; p = 0,034).

3.3 Läbipõlemise ennetamise meetodid

Kolmandas uurimusküsimuses analüüsiti kutseõpetajate vastuseid avatud küsimusele, kus sooviti teada kutseõpetajate poolt läbipõlemise ennetamise meetodeid. Kuna avatud küsimus ei olnud vastajatele kohustuslik, vastas 100-st kutseõpetajast küsimusele 88 (88%). Meetod, mis enim välja toodi, oli *puhkamine* (34%). Puhkuse all tõid enamused vastajaid välja nt. puhkamine maakodus ja perega aja veetmine. Teine enim vastatum meetod on läbipõlemise ennetamiseks kutseõpetajatel *füüsiline tegevus* (26%). Füüsilise tegevuse all paistis enim silma jooksmine, matkamine ning meditatsioon. Väiksematesse gruppidesse jagunesid järgmised ennetamise meetodid: *erinevate õpetamismeetodite kasutamine koolis* (8%), *kultuuri nautimine* (5%), *töö koju mitte kaasa võtmine* (7%), *alkoholi tarbimine* (2%) kui ka 6% vastanutest ütlesid, et nad ei tee läbipõlemise ennetamiseks *mitte midagi*.

4. Arutelu

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, mil määral on kutseõpetajad kogenud läbipõlemist, millised on nende läbipõlemise ennetamise meetodid ning kuidas erineb kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooniga kutseõpetajate läbipõlemise tase. Järgnevalt arutletakse uurimisküsimuste kaupa uurimistulemuste üle, seostades neid eelnevalt kirjutatud teoreetilise osaga. Lisaks on esitatud käesoleva bakalaureusetöö piirangud ning rakendatavus.

Käesolevas töös selgus, et kutseõpetajad kogevad emotsionaalse kurnatuse, küünilisuse ning eneseteostuse faktorites keskmisel tasemel läbipõlemist. Freemani (2016) uuringus leiti, et valimil esines emotsionaalse kurnatuse faktoris keskmine läbipõlemine, kuid küünilisuse ja eneseteostuse faktorites madal läbipõlemine. Freeman (2016) tunnistas, et arvestades tema kogemusi kutseharidusega, oli ta veendunud, et saab kutseõpetajate läbipõlemise tugevuseks mõõduka või kõrge, aga tulemused näitasid siiski, et tema töö valimisse kuulunud kutseõpetajad polnud nii läbipõlenud, kui autor arvas. Käesoleva töö tulemused näitavad, et kutseõpetajad kogevad mõõdukalt keskmisel tasemel läbipõlemist, millest võime järeldada, et kutseõpetajate läbipõlemine on murekohaks. Läbipõlenud õpetajad hakkavad tihti distantseeruma õpilastest kui ka teistest õpetajatest, samuti saavutavad nad vähem ning tunnevad ennast emotsionaalselt tühjuna (Richards, 2012). Tihti ei usu läbipõlenud õpetajad enam ise ka, et nende pingutused muudavad õpilaste elusid ning nad on loobunud andma endast klassi ees maksimumi (Richards, 2012). Ka Küünarpuu (1989) on leidnud, et rohkem läbipõlenud õpetajatel on soov kiiremini stressi põhjustavast töökeskkonnast lahkuda. Samuti hakatakse vältima tegevusi ja suhteid ning leitakse asendus tegevusi, nagu näiteks

paberimajandus, kuid tegelik tööeesmärk ehk inimestega tegelemine jääb tahaplaanile (Küünarpuu, 1989). Seega võib õpetajate läbipõlemine mõjutada nende igapäevast elu, tervist, õpilasi ning paistab, et see on oluline teema, mis väärib tähelepanu ka kutseõpetajate seas.

Käesoleva töö teise uurimisküsimuse tulemustes selgus, et statistiliselt olulist erinevust emotsionaalse kurnatuse ja küünilisuse faktoris ei esinenud, kuna mõlema nii kvalifikatsiooniga kui ka kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise tasemed antud faktorites olid keskmised. Seega võib järeldada, et kvalifikatsiooni olemasolu ei mõjuta suuresti antud faktorites kutseõpetajate läbipõlemise taset. Küll aga võrreldes eneseteostuse faktoris kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajaid, ilmnes et kvalifikatsioonita kutseõpetajad kogevad kõrgemat läbipõlemise taset kui kvalifikatsiooniga kutseõpetajad.

Läbipõlemise määratlemisel on üheks mõõtmeks vähenenud isiklik eneseteostus (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Eneseteostus on oluline, et inimene tunneks saavutustunnet, oleks tööalaselt efektiivne ning usuks oma toimetulekusse (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Eneseteostust on seostatud ka enesetõhususega (Eldermann, 2018), kuna kõrge enesetõhusus toetab õpetaja usku oma toimetulekusse (Poom – Valickis & Löffström, 2014). Kuna enesetõhusus on omakorda seotud õpetaja kompetentsidega ning reflekteerimisoskusega ning nad ka mõjutavad üksteist (Poom-Valickis, 2007), on autor arvamisel, et käesoleva bakalaureusetöö tulemused viitavad, et kvalifikatsiooniga kutseõpetajate madalam läbipõlemise tase eneseteostuse faktoris on seotud reflekteerimisoskusega. Refleksiooniprotsessi läbi saab õpetaja teadlikumaks oma kutseoskustest. Samuti muutuvad läbi protsessi õpetaja arusaamad ning kui ta kogeb, et ta suudab arendada oma kompetentse ning saavutada oma eesmärgi, mõjub see positiivselt tema enesetõhususele (Poom – Valickis, 2007). Seega on autor arvamisel, et toetudes antud bakalaureusetöö teooriale ning tulemustele, on oluline aspekt õpetaja töös refleksioon, mis toetab kvalifikatsiooniga kutseõpetaja eneseteostuse taset läbipõlemisel.

Kolmanda uurimisküsimuse puhul eristus kutseõpetajate vastustest kaks suuremat kategooriat, milleks olid puhkamine ning füüsiline tegevus. Kuigi õpetajad ei saa kõike oma kontrolli all hoida, ei saa muuta näiteks juhtkonna tuge, klassiruumide suurust ega materjalide kättesaadavust, saavad nad aga otsustada, kuidas nad kasutavad tõhusaid toimetulekustrateegiaid, et püsida terve (Richards, 2012). Stressi ja läbipõlemise ennetamisega on oluline tegeleda. Käesoleva tööga sarnased ennetamise meetodid on välja toonud oma analüüsis Richards (2012). Iseendale aja leidmine on emotsionaalse tervise säilitamiseks oluline (Richards, 2012). Samuti füüsiline tegevus, kuna füüsiline tegevus vähendab kehas

stressihormoonide tootmist ning tasakaalustab hoopis keha loomulikke stressireaktsioone (Mayo Clinic, 2020). Näiteks regulaarne treenimine on näidanud, et inimesed on vähem stressis võrreldes nendega, kes ei treeni (Mayo Clinic, 2018). Richards (2012) on oma analüüsis välja toonud, et sama oluline on ka pere ja sõpradega ajaveetmine ehk tugisüsteemi olemasolu (Richards, 2012). Richardsi (2012) analüüs annab sisendi, et pakkuda mitmekülgsemaid toetuspunkte õpetajatele, kuna käesolevas töös selgus, et antud valim sotsiaalseid meetodeid välja ei toonud ning paistab, et antud ressursi ära ei kasutata.

Tuginedes käesoleva töö teoreetilisele ülevaatele ning tulemustele on autor arvamusel, et ka oma töö teadlik reflekteerimine võib olla üks läbipõlemise ennetamise meetodeid. Reflekteerimise kaudu püüab inimene mõista ja mõtestada oma kogemusi ning läbi selle õppida ja leida võimalusi uuel viisil tegutsemiseks (Poom-Valickis, 2007) ning ka läbipõlemise ennetamise üks meetodeid on õpetajatel üksteise töö vaatlemine, ühised arutelud (Sirk, et al., 2017) ning oma murede üksteisega jagamine, mis omakorda vähendab tekkinud stressi allikaid (Kyriacou, 2001). Sellest tulenevalt on autor seisukohal, et ka läbi reflekteerimise protsessi võib õpetaja leida lahendusi tekkinud olukordadele, näha olukorda läbi teise vaatenurga, mis omakorda võib aidata stressi alandada.

Töö piirangud

Üheks piiranguks oli valimi väike gruppide suurus. Kuna autor kasutas sobitatud paaride meetodit, siis jäi uuringust välja 45 kutseõpetajat, kelle läbipõlemise tugevus võis olla erinev. Samuti kasutas autor käesolevas töös mugavusvalimit, mistõttu ei ole korrektne antud töö tulemuste põhjal teha rangeid üldistusi kutseõpetajate läbipõlemise kohta. Potentsiaalne on, et väike vastajate suurus võis tuleneda ka kutseõpetajate suurest töökoormusest ning samuti ei pruugi läbipõlemise sümptomitega õpetajad oma aega panustada uuringu täitmiseks. Samuti oli uuringus osalemine vabatahtlik ning seetõttu võib vastanute hulgas olla pigem madala läbipõlemisega kutseõpetajad.

Töö rakendatavus

Edaspidiseks soovitusena on autoril korraldada sarnane uuring intervjuudega ning sihipärase valimiga, kuhu valitakse kindla kooli näitel kõik kutseõpetajad, et tulemuste põhjal saada põhjalik ülevaade, mis on kutseõpetajate läbipõlemise tase ning millele on vaja tähelepanu juhtida. Kuigi käesoleva töö põhjal rangeid üldistusi teha ei saa, annab see siiski tagasiside kutseõpetajate läbipõlemise määra kohta. Samuti on käesoleva töö põhjal näha, et

kutseõpetajad on teadlikud, kuidas läbipõlemist ennetada, aga kas väljatoodud meetodeid ka reaalselt kasutatakse ning kui efektiivselt, pole teada. Seega edaspidiseks soovitusena on autoril korraldada uuring, mis keskendub läbipõlemise ennetamise meetodite efektiivsuse uurimisele. Käesoleva töö tulemused võiksid huvi pakkuda kutsekoolide juhtidele, kuna tulemustest selgus, et kutseõpetajad kogevad keskmisel tasemel läbipõlemise taset ning kuna läbipõlemine on õpetaja ametis murekohaks, on vajalik antud aspektiga tegeleda.

Tänuõnad

Soovin tänada kõiki 145 - kutseõpetajat, kes võtsid aega, et osaleda uuringus. Eriliselt soovin tänada oma juhendajat Liina Adovit, oma kursusekaaslast ning Karmen Kalki, kes toetasid mind nõu ja jõuga ning südamlük tänu läheb ka minu perekonnale, kes andsid endast kõik oleneva bakalaureusetöö kirjutamise perioodil.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Allkiri: *allkirjastatud digitaalselt*

19.05.2020

Kasutatud kirjandus

Cedefop (2017). Eesti kutseharidus: lühiülevaade. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

Eesti Teadlaste Eetikakoodeksi Kaasakiri. (2002). Külastatud aadressil:
http://www.akadeemia.ee/_repository/file/ALUSDOKUD/Eetikakoodeks2002.pdf

Eisenschmidt, E. (2005). Õpetaja professionaalne areng ja kutsestandard. *Haridus* 3, 28-29.

Eisenschmidt, E. (2006). *Õpetaja professionaalne areng – mida ja kuidas?*. Külastatud aadressil: http://oppekava.innove.ee/wp-content/uploads/sites/6/2016/10/Voorkeelee_opetaja_prof_areng.pdf

Eldermann, M. (2018). *Õpetajate läbipõlemine, emotsionaalne heaolu ning toimetulekustiilid erikoolide ja üldhariduskoolide võrdluses*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool

Elenurm, T. (koost). (2015). Tervise Arengu Instituut. *Vaimne tervis töökohal*. Tartu: AS Atleks

Freeman, D. R. (2016). *Factors that contribute to burnout in vocational education teachers* (Doctoral dissertation, University of Georgia).

Haridus – ja Teadusministeerium (2020). *Kvalifikatsioonid*. Külastatud aadressil:
<https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid>

Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2019). *The longitudinal effects of induction on beginning teachers' stress*. British journal of educational psychology, 89(2), 259-287.

Kalmus, V. (2015). Kontentanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Külastatud aadressil: <http://samm.ut.ee/kontentanalyyys>

Kinman, G. (2011). *Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support*. Külastatud aadressil
[file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Kinman%20et%20al.%20-%202011%20-%20Emotional%20labour,%20burnout%20and%20job%20satisfaction%20in%20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Kinman%20et%20al.%20-%202011%20-%20Emotional%20labour,%20burnout%20and%20job%20satisfaction%20in%20%20(1).pdf)

Kiss, K. (2012). *Õpetaja professionaalsuse kirjeldused õppeülesannetes (pedagoogilistel kvalifikatsioonikursustel osalevate õppijate näitel)*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool

Kutsestandard (s.a.). Külastatud aadressil:

[file:///C:/Users/Mariann/Downloads/Kutse%C3%B5petaja-III,-IV,-V-'06%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mariann/Downloads/Kutse%C3%B5petaja-III,-IV,-V-'06%20(1).pdf)

Kutseõpetaja, tase 6 (2019). Külastatud aadressil

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10494424>

Küünarpuu, H. (1989). Läbipõlemise sündroom õpetajatel. *Haridus* 9, 25–32.

Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research. Educational review*, 53(1), 27-35.

Malva, L., Linde, M., Poom-Valickis, K., & Leijen, Ä. (2018). OECD õpetaja pedagoogiliste teadmiste pilootuuringu Eesti raport.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (2007). *Läbipõlemise ennetamine ja pühendumise loomine*. Väike Vanker OÜ

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Mayo Clinic (2018). Exercise and stress: Get moving to combat stress. Külastatud aadressil: <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/exercise-and-stress/art-20044469>

Mayo Clinic (2020). Positive thinking: Reduce stress by eliminating negative self-talk. Külastatud aadressil: <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/positive-thinking/art-20043950>

Meyer, G. S. (2010). *Living between the call and the burden: Teacher stories of burnout* (Doctoral dissertation, University of British Columbia). Külastatud aadressil: <https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/ubctheses/24/items/1.0071356>

Naylor, C. (2001). *Teacher Workload and Stress: An International Perspective on Human Costs and Systemic Failure*. BCTF Research Report.

Papastyliaou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12(3), 295-314.

Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded (2010). Riigi Teataja, 2010, 2, 26. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13363346>

- Poldre, A. (Toim). (2019). *Kutseharidus on tööandjate tähelepanu all*. Õpetajate Leht. Külastatud aadressil: <http://opleht.ee/2019/04/kutseharidus-on-tooandjate-tahelepanu-all/>
- Poom-Valickis, K. (2007). Algajate õpetajate professionaalne areng kutse aastal.
- Poom-Valickis, K., & Löfström, E. (2014). Pikiuuring õpetajaks õppijate professionaalse identiteedi kujunemisest. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri* 2(1), 241-271.
- Richards, J. (2012). Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. *The Educational Forum*, 76(3), 299–316.
- Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Külastatud aadressil: <http://samm.ut.ee/valimid>
- SA Innove (2020). *Kutseõpetaja*. Külastatud aadressil: <http://ametid.rajaleidja.ee/Kutseopetaja>
- Selliöv, R., Vaher, K. (2018). *Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISE andmetel*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/opetajad.pdf>
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British medical journal*, 1(4667), 1383.
- Sirk, M., Liivik, R., Ümarik, M., & Loogma, K. (2019). Kutseõpetajate professionaalse mälu roll õpilastega seotud muutuste kogemisel. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 7(1), 101-127.
- Sirk, M., Ümarik, M., Loogma, K., & Niglas, K. (2017). Koostöö kutseõpetaja professionaalsust määrava tegurina. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 5(2), 80-105.
- Soots, A. (s.a.). *Mis on stress? Annely Sootsi Koolitise Tervisekool*. Külastatud aadressil: <https://www.tervisekool.ee/tervisekool/failid/File/lugemist/Mis%20on%20stress.pdf>
- Spirko, N. (2016). *Läbipõlemise hindamine Maslach Burnout Inventory - General Survey meetodi abil X-ettevõtte töötajate näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool
- Strauss-Raats, P. (2013). *Tööstress: mis põhjustab tööstressi? Mida peaks tegema tööandja? Mida saab teha töötaja?* Tööinspektsioon.

Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., Leijen, Ä. & Pedaste, M. (2020). Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused 2 osa. Külastatud aadressil: https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/04/TALIS2_kujundatud.pdf

Tikerpuu, M. (2019). *Kuidas leevendada kutseõpetajatega seotud probleeme?* Tööandjad. Külastatud aadressil: <https://www.employers.ee/uudised/kuidas-leevendada-kutseopetajatega-seotud-probleeme/>

Torn, I. (2010). *Tööstress on tõsine riskifaktor*. Tööinspektsioon. Külastatud aadressil: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitusteg-evus/Infokirjad/2010/infokiri_nr_6/aprill2010_juristannab.pdf

Valk, A. (2016). *Õpetajaameti atraktiivsus*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool

Lisa 1 Ankeetküsitlus

Lugupeetud vastaja!

Olen Tartu Ülikooli kutseõpetaja eriala üliõpilane Mariann Laane ja kirjutan oma bakalaureusetööd teemal “Kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemine”. Minu lõputöö eesmärgiks on saada ülevaade kutseõpetaja kogemustest läbipõlemise ja tööstressiga. Selle põhjal valmib lõputöö, mis kaitstakse Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudis.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ja vabatahtlik ning saadud andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul bakalaureusetöö koostamisel ja kaitsmisel. Osalejatel on õigus igal hetkel uuringus osalemisest loobuda. Küsimustikule vastamisega annate oma nõusoleku uuringus osalemiseks. Küsimustik koosneb kolmest osast ja vastamine võtab aega keskmiselt 10 minutit. Küsimustikus pole õigeid ega valesid vastuseid. Palun valige iga küsimuse puhul üks vastusevariant. Viimane küsimus on avatud küsimus. Kui Teil on uuringu kohta küsimusi, siis palun võtke minuga julgesti ühendust.

Ette tänades

Mariann Laane

mariannlaane@gmail.com

Tartu Ülikooli kutseõpetaja eriala III kursuse üliõpilane

Teie sugu

- Mees
- Naine
- Muu

Teie vanus

- Alla 25 aasta
- 25 – 34
- 35 – 44
- 45 – 54
- 55 – 64
- Üle 65 aasta

Kas Teil on kutseõpetaja kvalifikatsioon?

- Jah
- Ei

Mida teete, et ennetada liigset tööstressi?

Lisa 2 Kutse uuringus osalemiseks

Palun Teid võimalusel edastada allolev kutse uuringus osalemiseks (*kooli nimi*) kutseõpetajatele, et nad saaksid anda panuse minu bakalaureusetöö uuringusse, mille eesmärk on saada ülevaade kutseõpetaja kogemustest läbipõlemise ja tööstressiga.

Lugupeetud kutseõpetaja!

Olen Mariann Laane Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudist ja kutsun Teid osalema oma bakalaureusetöö raames läbiviidavas uuringus, mille eesmärk on saada ülevaade kutseõpetaja kogemustest läbipõlemise ja tööstressiga.

Ootan uuringusse osalema kõiki kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajaid.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ja vabatahtlik ning saadud andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul bakalaureusetöö koostamisel ja kaitsmisel. Osalejatel on õigus igal hetkel uuringus osalemisest loobuda. Küsimustikule vastamisega annate oma nõusoleku uuringus osalemiseks. Küsimustik koosneb kolmest osast ja vastamine võtab aega keskmiselt 10 minutit.

Kui soovite osaleda, siis palun klikkige alljärgnevale lingile:

<https://docs.google.com/forms/d/1RYRF49Ty268No5K4z2cMI12jOqNI1Q8ieMmny8zaiYs/e>
dit

Suur aitäh andmast olulist panust uuringusse.

Kui Teil on uuringu kohta küsimusi, siis palun võtke minuga julgesti ühendust.

Lugupidamisega

Mariann Laane

Tartu Ülikooli kutseõpetaja eriala III kursuse üliõpilane

mariannlaane@gmail.com

Kutse uuringus osalemiseks



Mariann Laane

saajale:

Tere!

Palun Teid võimalusel edastada allolev kutse uuringus osalemiseks kutseõpetajatele, et nad saaksid anda panuse minu bakalaureusetöö uuringusse, mille eesmärk on saada ülevaade kutseõpetaja kogemustest läbipõlemise ja tööstressiga.

Lugupeetud kutseõpetaja!

Olen Mariann Laane Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudist ja kutsun Teid osalema oma bakalaureusetöö raames läbiviidavas uuringus, mille eesmärk on saada ülevaade kutseõpetaja kogemustest läbipõlemise ja tööstressiga.

Ootan uuringusse osalema kõiki kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajaid.

Küsimustikule vastamine on anonüümne ja vabatahtlik ning saadud andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul bakalaureusetöö koostamisel ja kaitsmisel. Osalejatel on õigus igal hetkel uuringus osalemisest loobuda. Küsimustikule vastamisega annate oma nõusoleku uuringus osalemiseks. Küsimustik koosneb kolmest osast ja vastamine võtab aega keskmiselt 10 minutit.

Kui soovite osaleda, siis palun klõikige alljärgnevale lingile:

<https://docs.google.com/forms/d/1RYRF49Ty268No5K4z2eM112jOqNI1Q8ieMmny8zaiYs/edit>

Suur aitäh andmast olulist panust uuringusse.

Kui Teil on uuringu kohta küsimusi, siis palun võtke minuga julgesti ühendust.

Lugupidamisega

Mariann Laane

Tartu Ülikooli kutseõpetaja eriala III kursuse üliõpilane

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Mariann Laane,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kvalifikatsiooniga ja kvalifikatsioonita kutseõpetajate läbipõlemise tasemete võrdlus ning läbipõlemise ennetamise meetodid“, mille juhendaja on Liina Adov, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Mariann Laane /allkirjastatud digitaalselt/

19.05.2020